

6. Програма семінару «Тренінг EQ» Університету економіки і права «Крок» (WWW документ).// Режим доступу: [http:// www.kadry.ua](http://www.kadry.ua)

7. *Стейн, Стивен Дж.* Преимущества EQ: Эмоциональный интеллект и ваши успехи. — Д.: Баланс Бизнес Букс, 2007. — 405 с.

О. М. Леонтенко, канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

За матеріалами вільної енциклопедії Вікіпедія, корпоративна соціальна відповідальність — це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, за тих, на кого безпосередньо чи опосередковано ці рішення впливають. Соціальна відповідальність — це концепція, що заохочує компанії враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив діяльності компанії на споживачів, стейкохолдерів, працівників, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах своєї діяльності. Соціальна відповідальність бізнесу — відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем¹.

На думку автора, соціальну відповідальність будь-якої організації можна розглядати у двох аспектах: з однієї сторони — це відповідальність організації перед державою та суспільством, з іншої — перед власним трудовим колективом. Відповідальність організації перед суспільством спрямована не тільки на забезпечення ефективної зайнятості громадян, сплати податків, дотримання законодавчої бази, збереження довкілля, а й на направлення частини своїх прибутків, за умов добровільності, на вирішення цілого спектру соціальних програм і проектів.

Соціальна відповідальність організації щодо власного персоналу передбачає створення якісних і безпечних умов праці, гідний рівень оплати праці, адекватну систему мотивів і стимулів до

¹ Сайт енциклопедії Вікіпедія: <http://uk.wikipedia.org/wiki/>

продуктивної творчої праці, формування корпоративної культури та корпоративного патріотизму у співробітників.

Як правило, питаннями розробки соціальної політики, а отже і соціальної відповідальності, разом з керівниками або власниками компаній займаються служби персоналу. Досвід провідних іноземних і вітчизняних компаній засвідчує, що діяльність сучасних служб управління персоналом не обмежується вирішенням суто адміністративних питань прийому, звільнення та обліку працівників. До їхніх функціональних обов'язків входить робота з визначення якісної потреби у персоналі, пошук і підбір працівників із відповідним рівнем кваліфікації та досвідом роботи, організація навчання та підвищення кваліфікації, проведення професійного оцінювання, планування кар'єрного просування, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі та інші.

Корпоративну відповідальність служб персоналу можна визначити як відповідальність названих служб за управлінські рішення, проекти, програми, які вони розробляють та реалізують щодо власного персоналу. Служби персоналу стають своєрідним провідником між керівництвом або власниками організації, з однієї сторони, та найманими працівниками, з другої, у механізмі реалізації соціальної політики.

З точки зору концепції соціальної відповідальності вони мають приймати активну участь у розробленні стратегії розвитку персоналу, формуванні принципів корпоративної культури, проведенні різних соціологічних досліджень з приводу визначення рівня задоволення працівників роботою, умовами праці та відпочинку, матеріальним стимулюванням, соціальним забезпеченням тощо. Через постійне зростання за умов конкурентної боротьби вимог щодо професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, діяльність фахівців служб персоналу має спрямовуватися на пошук нових креативних методів підбору, відбору, адаптації, оцінювання, навчання та розвитку персоналу.

Корпоративна відповідальність служб персоналу є комплексною категорією, яка, на думку автора, включає в себе правову або юридичну, економічну та соціальну відповідальність.

Правова або юридична відповідальність служби персоналу полягає у дотриманні працівниками служби всіх вимог визначених трудовим законодавством України, щодо оформлення працевлаштування, виплати офіційної заробітної плати, сплати податків, надання відпустки, соціальних пільг і гарантій працівникам,

забезпечення належних умов праці та відпочинку на виробництві, охорони праці тощо.

Економічна відповідальність служби персоналу полягає у формуванні трудового колективу, який би забезпечував виготовлення продукції або надання послуг на високопрофесійному рівні, який, у свою чергу, гарантував отримання прибутку та конкурентоспроможність організації на ринку.

Соціальна відповідальність служби персоналу передбачає створення умов для високопродуктивної роботи персоналу, надання можливостей постійного професійно-кваліфікаційного зростання, прояву креативного мислення та продукування інноваційних ідей працівниками. Соціальна відповідальність на прямому пов'язана з розробкою та впровадженням соціальної політики щодо власного персоналу з боку керівництва організації. Досвід відомих вітчизняних компаній свідчить про розуміння бізнесменів необхідності реалізації різних соціальних програм і проектів спрямованих на розвиток власного персоналу. Мова йде про програми навчання, підвищення кваліфікації, медичного страхування, лікування, покращення умов праці та відпочинку працівників, матеріальної допомоги родинам у випадку надзвичайних ситуацій тощо. Прикладом соціальної відповідальності бізнесу є випадки, коли керівництво компанії купує або надає в оренду житло власним працівникам та членам їх родин, відкриває корпоративні дитячі садочки для дітей співробітників, купує абонементи до оздоровчих закладів, оплачує відпочинок або лікування.

Соціальна відповідальність організації орієнтована на власний персонал, має проявлятися не тільки у справедливій винагороді персоналу у вигляді заробітної плати та умов праці, але і в низці інших заходів, які спрямовані на формування лояльності персоналу, зокрема нематеріальне стимулювання та зворотний зв'язок. Принцип зворотного зв'язку передбачає можливість працівників донести до власника думку про ефективність менеджменту персоналу, ступінь задоволення рівнем заробітної плати та умовами праці, висловити побажання щодо вдосконалення організації праці та соціально-психологічного клімату в колективі.

Керівництво компанії «Вінер Імпортс Україна» бачить корпоративну відповідальність перед власними працівниками у наступному¹:

¹ Сайт компанії: <http://www.winner.ua/>

- надання робочих місць з конкурентоздатним рівнем заробітної плати та соціальним пакетом;

- дотримання законодавства у сфері соціально-трудових відносин;

- сприяння всебічному професійному та культурному розвитку співробітників.

Соціальна відповідальність керівництва компанії Platinum Bank проявляється в усвідомленні того, що можливості максимально використовувати трудовий потенціал безпосередньо залежать від духу і настрою її співробітників. Розуміючи роль і відповідальність всіх менеджерів компанії за створення та підтримку належної робочої атмосфери в колективах, керівництво компанії вимагає¹:

- залучати співробітників до відповідальної та змістовної праці, яка відповідає їх здібностям і підвищує їх професіоналізм;

- заохочувати підлеглих до пошуку кращих шляхів виконання поставлених завдань і покращення якості продуктів та послуг банку;

- справедливо оцінювати своїх підлеглих згідно їхньому внеску та досягненням, з відповідною винагородою, яка тісно пов'язана з персональними результатами роботи та результатами діяльності компанії;

- надавати співробітникам постійний зворотний зв'язок, сприяти їхньому особистому розвитку та кар'єрному зростанню;

- бути відкритими у спілкуванні з персоналом, чуйними до їх побажань і потреб;

- своєчасно забезпечувати працівників інформацією і знаннями, необхідними для розуміння цілей і завдань компанії;

- реагувати на скарги і претензії співробітників, гарантувати справедливе ставлення до кожного працівника, не допускати погроз і переслідування.

Соціальна відповідальність Групи компанії «Фокстрот» перед власним персоналом реалізується шляхом виконання наступних заходів²:

- гарантування всім працівникам належних умов праці;

- абезпечення гідним рівнем соціальних гарантій;

- надання можливостей підвищувати кваліфікацію через програми корпоративного навчання;

- розробку програм мотивації та залучення до компанії талановитих менеджерів.

¹ Сайт компанії: <http://www.platinumbank.com.ua/>

² Сайт компанії: <http://www.foxtrot.com.ua/>

Важливим напрямом соціальної роботи служб персоналу є формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Соціально-психологічний клімат визначається як психологічний стан колективу, рівень міжособистісних відносин, які сформувалися між працівниками в результаті спільної діяльності. Він визначається через індивідуальне самопочуття працівників у колективі, їх ставлення одне до одного, підтримкою спільних інтересів та цілей, дотримання ціннісних орієнтацій та визначених норм поведінки.

З метою покращення соціально-психологічного клімату у колективі служби персоналу використовують програми «Кращий працівник компанії», проводять різноманітні тренінги та семінари, організовують спортивні змагання між різними структурними підрозділами, проводять корпоративні святкування урочистих подій і свят тощо. Подібні проекти спрямовані на формування у працівників відчуття власної значущості та потреби організації, підвищення рівня їх лояльності та позитивного ставлення до власної роботи.

Соціальна відповідальність служб персоналу передбачає не тільки розробку різних програм і заходів щодо створення умов всебічного розвитку працівників, а й постійне вдосконалення діяльності працівників самої служби.

Серед основних напрямів вдосконалення роботи служби персоналу в сучасних умовах можна назвати наступні:

1. Забезпечення комплексного вирішення завдань якісного формування та ефективного використання кадрового потенціалу організації.

2. Перехід від адміністративно-паперових методів управління кадрами до науково-обґрунтованих процедур підбору, оцінки та розподілу персоналу, що вимагає від фахівців служби управління персоналом знань і навичок підбору, психологічного тестування, соціологічного дослідження та інших сучасних технологій роботи з персоналом.

3. Широке впровадження прогресивних методів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, оскільки на сучасному етапі досить актуальною є проблема випереджаючої підготовки спеціалістів та робітників для освоєння нової техніки та технології.

4. Організація системної роботи з керівними кадрами, яка має базуватись на таких організаційних формах як планування ділової кар'єри, ротаційне пересування керівників, навчання на кур-

сах підвищення кваліфікації, стажування на провідних вітчизняних та закордонних підприємствах та компаніях.

5. Забезпечення стабільності трудового колективу, підвищення трудової та соціальної активності працівників на основі вдосконалення матеріальних, соціально-культурних та морально-психологічних стимулів.

6. Забезпечення соціальних гарантій у сфері зайнятості шляхом працевлаштування та перенавчання вивільнених працівників, надання їм гарантованих законодавством пільг і компенсацій.

Соціальна відповідальність роботи служб персоналу має виступати в ролі потужного чинника створення умов для всебічного розвитку трудового колективу, формування у співробітників високого рівня лояльності та патріотичного ставлення до організації, підвищувати рівень продуктивності праці, покращувати соціально-психологічний клімат, забезпечувати реалізацію творчого потенціалу працівників.

Власники разом з працівниками служб персоналу повинні проводити виважену соціальну політику зважаючи на ефективність та вплив останньої на загальний результат роботи колективу та рівень конкурентоспроможності організації на ринку. Систематичне здійснення соціальної діяльності має за мету формування належного іміджу організації, як свідомого та відповідального суб'єкта, що переймається не тільки за економічні показники та прибутки, а й турбується про розвиток та соціальну захищеність власного персоналу.

*А. В. Максименко, канд. екон. наук, доц.
кафедра міжнародного обліку і аудиту,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»*

ГАРМОНІЗАЦІЯ ОПОДАТКУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Реформування системи оподаткування і наближення податкової політики України до світових вимог зумовлюється проголошеною стратегічною спрямованістю України на трансформацію економічної політики. Мета полягає у підвищенні конкурентоспроможності економіки, активізації інноваційно-ін-